

Numéro de répertoire : 2018/ 002561
Date du prononcé : 21/02/2018
Numéro de rôle : 16/ 2845 /A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Liquidation au fonds : NON
(loi du 19 mars 2017)

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 3ème Chambre

Jugement

Copie art. 792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame F. W.
domiciliée rue
partie demanderesse,
comparaissant par Maître Sophie PONCIN *loco* Maître Jean LAURENT et Maître
Olivier LANGLET, avocats ;

CONTRE :

L'établissement public A (ci-après dénommé « A »),
dont le siège social est situé

partie défenderesse,
comparaissant par Maître Noël Lambert *loco* Maître Olivier RIJCKAERT et Maître
Alexandre WESPES, avocats ;

* *

I. LA PROCEDURE

1.-

Comparaissant comme dit ci-dessus après une remise contradictoire du 29 mai 2017 aux fins de permettre une mise en état complémentaire sur certaines questions spécifiques, les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 22 novembre 2017, tenue en langue française. Les parties n'ont pu être conciliées dans le cadre de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire.

2.-

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré. Dans son délibéré, le tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure et notamment :

- la requête déposée le 2 mars 2016 au greffe du tribunal ;
- l'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 17 mai 2016 ;
- les conclusions de Madame W. et en particulier ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 7 février 2017 au greffe du tribunal ainsi que ses conclusions additionnelles et de synthèse après mise en continuation déposées le 6 octobre 2017 au greffe du tribunal ;
- les conclusions d'A. et en particulier ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 7 avril 2017 au greffe du tribunal ainsi que ses conclusions additionnelles après réouverture des débats déposées le 24 octobre 2017 au greffe du tribunal ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Madame W. et d'A.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

3.-

Madame W demande au tribunal de :

A titre principal :

- Dire pour droit que l'ensemble des faits dont elle a été victime est constitutif de harcèlement moral au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail ;
- Dire pour droit qu'A a commis des fautes et négligences graves, en violation de ses obligations contractuelles et légales, notamment en matière de prévention telles qu'imposées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution ;
- Condamner A à lui payer les sommes brutes suivantes :
 - 5.931,31 € à titre de complément d'indemnité de préavis ;
 - 20.057,70 € à titre de dommages et intérêts correspondant à 6 mois de rémunération pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable ;
 - 20.057,70 € bruts à titre de dommages et intérêts correspondant à 6 mois de rémunération en application de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail ;
 - 20.057,70 € bruts à titre de dommages et intérêts correspondant à 6 mois de rémunération en application de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail ;
 - 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice moral et psychosocial subi de par les fautes et négligences graves d'A en violation de ses obligations contractuelles et légales, notamment en matière de prévention telles qu'imposées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution;
 - 100.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice financier qu'elle a subi en raison notamment de la perte d'une chance de terminer sa carrière au sein d'A de sa perte de pouvoir d'achat dû à son âge, son état de santé, son invalidité, en raison des fautes et négligences graves d'A ;
 - 1.000,00 € à titre d'arriérés de rémunération, d'arriérés de primes diverses, de jour férié, de prime de fin d'année, de pécules de vacances, d'avantages dus en vertu du contrat, et toutes autres primes dues pendant toutes ses périodes d'incapacité de travail ;
 - 558,19 € en remboursement des montants récupérés illégalement et sans fondement par A pour ses prétendues heures de pointage frauduleuses ;
 - 1,00 € provisionnel à titre d'éventuels arriérés de rémunération (notamment pour des heures supplémentaires), arriérés de primes diverses, de jour férié, de prime de fin d'année, de pécules de vacances, d'avantages dus en vertu du contrat, et toutes autres primes dues pendant toute la collaboration de travail ;

à majorer des intérêts légaux, moratoires et judiciaires depuis la date d'exigibilité de chaque somme due ;

- Condamner A à lui délivrer les documents sociaux corrigés, rectifiés et datés, notamment le certificat de chômage C4 mentionnant un licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis de 14 mois et 9 semaines, et ce sous peine d'une astreinte de 50,00 € par document et par jour de retard à dater de la signification du présent jugement.

A titre subsidiaire :

- Condamner A à lui payer la somme suivante :
 - 20.057,70 € à titre d'indemnité forfaitaire de protection correspondant à 6 mois de rémunération dans le cadre des dispositions visant à lutter contre les discriminations.

En tout état de cause :

Madame W. demande la condamnation d'A aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide à 7.700,00 €.

Madame W. demande enfin de déclarer le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

III. LES FAITS

4.-

Madame W. a été engagée le 1^{er} juillet 2000 par l'O l'ancien nom d'A, dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement.

Aux termes de ce contrat, elle devait effectuer des prestations d'employée en qualité de « conseiller-emploi » pour un temps plein de 38 heures par semaine selon un horaire variable de 7H30 à 18H du lundi au vendredi inclus.

5.-

Ce contrat a été prolongé selon les mêmes conditions de travail par un nouveau contrat de travail de remplacement conclu le 1^{er} octobre 2000.

Le 1^{er} janvier 2001, deux nouveaux contrats de remplacement ont été conclus aux mêmes conditions, chacun pour un temps partiel de 19H à raison de 2 jours et demi par semaine.

Le 1^{er} mars 2003, Madame W. a conclu avec A un nouveau contrat de travail pour une durée indéterminée.

Aux termes de ce contrat, elle devait effectuer des prestations d'employée en qualité d'« assistant » pour un temps plein de 38 heures par semaine toujours selon un horaire variable de 7H30 à 18H du lundi au vendredi inclus.

6.-

Le 7 septembre 2010, Madame W. a subi une embolie pulmonaire massive.

Elle a été reconnue en incapacité de travail par certificats médicaux du 7 septembre 2010 au 31 janvier 2011.

7.-

Dès son retour en février 2011, prenant des anticoagulants et étant sous surveillance médicale, Madame W. a informé sa hiérarchie de sa situation médicale.

Il s'agissait en effet d'une pathologie grave et lourde tant au niveau pulmonaire que sanguin avec un pronostic vital qui pouvait être engagé dans les heures qui suivent une rechute.

Madame W. demanda de pouvoir être dispensée de la surveillance de santé des travailleurs, vu les complications organisationnelles que cela entraînait. Cette dispense lui est accordée par périodes successives.

8.-

Dès son retour, des tensions sont apparues entre Madame W. et des collègues en raison de l'ouverture des fenêtres, entraînant des courants d'air qu'elle devait éviter à tout prix, ce malgré les interventions des supérieurs hiérarchiques.

9.-

La situation semblant s'envenimer, il a été envisagé de faire changer de place à Madame W.

10.-

Parallèlement, Madame W. n'étant pas encore remise de son affection, elle est contrainte de s'absenter régulièrement pour des raisons de santé.

A tente de faire face d'un point de vue organisationnel à ces absences régulières par un changement de fonction et de pôle.

11.-

La situation ne s'améliorant pour personne, il est envisagé de licencier Madame W. en février 2015. Une procédure de licenciement est alors entamée.

12.-

Madame W. pour sa part a introduit une plainte pour harcèlement moral en date du 13 mars 2015.

Le conseiller en prévention en informe A le 2 avril 2015.

13.-

Au terme de la procédure de licenciement dans le cadre de laquelle Madame W ne s'est présentée à aucun des entretiens proposés, elle fera l'objet d'un licenciement notifié par courrier du 18 mai 2015. Celui-ci est rédigé comme suit :

« Conformément à la procédure de licenciement en vigueur chez A nous avons souhaité vous rencontrer ce 13 05 2015 à 10H00 accompagnée si vous le souhaitiez d'une personne de votre choix, pour vous entendre dans vos moyens de défense en réaction à la proposition de licenciement vous concernant. Cette proposition nous a été transmise pour décision, à l'initiative de vos responsables, Madame P V, M. et Monsieur K J , respectivement Responsable et Coordinateur Select A

Ce jour, nous actons par la présent :

- *que le contenu de la proposition de licenciement vous a été communiqué le 08 04 15 par écrit (envoi recommandé et ordinaire), suite à l'impossibilité pour vos responsables, de vous rencontrer pour vous exposer de vive voix, en présence d'une personne de votre choix si vous le souhaitiez leur motivation à rompre la collaboration avec vous*
- *En effet leur invitation du 05 03 15 pour un entretien le 06 03 15 (voir mail en annexe) et l'invitation du 17 03 15 pour un entretien le 01 04 15 (voir courrier en annexe), n'ont pas eu l'effet escompté (à savoir vous rencontrer) étant donné votre absence pour raison de maladie du 06 03 15 au 31 03 15 (certificat médical avec sortie autorisée réceptionné par Medconsult le 10 03 15) et du 01 04 15 au 30 04 15 (certificat médical avec sortie autorisée réceptionné par Medconsult le 01 04 15);*
- *que Monsieur B V T Conseiller en prévention psychosociale de Mensura, nous a communiqué par courrier daté du 02 04 15 le fait que vous aviez introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits qualifiés de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail le 01 04 15, c'est-à-dire après que vos responsable vous aient communiqué sans équivoque le 05 03 15 et le 17 03 15 leur volonté, de mettre fin à leur collaboration avec vous via la procédure de licenciement d'application chez A pour les raisons figurant dans la proposition de licenciement;*
- *que vous ne vous êtes pas présentée à l'entretien fixé avec nous ce 13 05 15 bien que cette date de rendez-vous avec la Direction générale vous ait été communiquée à deux reprises les 8 04 15 et le 27 04 15 par le Département RH (voir courriers en annexe) ;*
- *que vous ne nous avez pas transmis par écrit votre version des faits bien que cette possibilité vous ait été suggérée lors de la communication par écrit de la proposition de licenciement (courrier du 8 04 15) ;*
- *que vous n'avez pas non plus cherché à prendre contact avec le département RH (personne de contact madame G) depuis que la procédure de licenciement a été lancée ;*
- *qu'il nous revient par ailleurs que votre absence du travail n'est plus couverte par un certificat médical depuis le 01 05 15 et que cette absence demeure donc pour l'heure injustifiée.*

Tenant compte des éléments ci-dessus et après analyse très attentive du contenu de votre dossier, nous avons décidé, conformément à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de vous licencier avec une indemnité de

rupture ce lundi 18 mai au soir(pas de prestation de préavis) pour les motifs repris dans la proposition de licenciement que vous avez reçue, à savoir :

- *des absences récurrentes pour raisons médicales qui, sans mettre en cause la réalité de votre problématique de santé, désorganisent les services de longue date, sans qu'aucune solution convenant à toutes les parties n'ait jamais pu être trouvée ;*
- *des faits avérés de fraudes au pointage, augmentant votre indisponibilité vis-à-vis du service et entraînant une rupture de confiance définitive à votre égard.*

D'autre part, conformément à la loi, nous vous proposons une procédure de reclassement professionnel (60H00).

A dater de la réception de la présente, vous avez quatre semaines pour décider si vous l'acceptez. En l'absence de réaction de votre part, vous êtes supposée accepter l'offre de reclassement que nous vous préciserons dans un second temps.

La valeur du reclassement a été déduite de votre indemnité de préavis, pour l'équivalent de quatre semaines.

En conséquence de tout ceci, vous trouverez en annexe le décompte de l'indemnité de rupture qui vous est versée immédiatement par le service Traitements et salaires. Cette indemnité est soumise aux perceptions légales relatives à la sécurité sociale et au précompte professionnel.

Si toutefois vous refusez l'offre de reclassement, les sommes retenues vous seront bien évidemment reversées. Si vous en disposez, nous vous invitons par ailleurs à nous communiquer dans les meilleurs délais le certificat médical manquant à votre dossier afin que nous puissions en tenir compte dans le calcul de votre indemnité de rupture.

Vous trouverez aussi en annexe le formulaire C4 dûment complété.

Pour terminer, nous tenons à vous informer que Madame C , collaboratrice RH se tient à votre entière disposition pour vous entendre, vous lire, ou même vous recevoir, afin de répondre aux questions que susciteraient de votre part la présente décision. »

14.-

Les parties ne parvenant pas à se concilier, Madame W a introduit la présente procédure contre A par requête contradictoire déposée le 2 mars 2016 au greffe du tribunal.

IV. EXAMEN DES MOYENS ET DECISION DU TRIBUNAL

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

15.-

Les parties s'opposent non seulement sur la somme totale d'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Madame W avait droit, mais, de manière plus surprenante, également sur la somme brute déjà accordée à ce titre.

Les parties se réfèrent toutes deux à la feuille de paie de sortie de mai 2015 et du tableau annexé au courrier du 8 juin 2015 d'A à Madame W.

Pour A , il en ressort notamment que 61.002,97 € bruts auraient été payés comme indemnité compensatoire de préavis et que les imprécisions de cette feuille de paie « *sont explicables par la méthode peu conventionnelle utilisée par A pour calculer les indemnités de départ de Madame W.* ». A conteste dès lors tant ce qui, selon Madame W. , ne constituerait que ladite indemnité de même que le calcul de ce qui lui reviendrait.

Pour Madame W. , il ressort au contraire des deux documents que l'indemnité compensatoire de préavis brute qui lui a été payée est la somme de 49.645,32 €, laissant dès lors un solde impayé encore dû de 5.931,31 € bruts.

16.-

Le tribunal constate pour sa part que :

- Aucune des positions des parties n'est éclairante. Il revient dès lors au tribunal de se frayer un chemin à travers les divers arguments des parties peu ou pas étayés.
- Il n'est pas contestable, ni d'ailleurs contesté, que, avec une ancienneté de service remontant au 1^{er} juillet 2000 et un licenciement le 28 mai 2015, Madame W. avait droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 14 mois et 9 semaines de rémunération (c'est-à-dire 14 années entamées de service avant le 1^{er} janvier 2014 et entre 15 et 18 mois de service à partir du 1^{er} janvier 2014).
- La rémunération annuelle brute de référence de Madame W. servant de base de calcul pour l'indemnité compensatoire de préavis comprend les éléments non contestés suivants :
 - Salaire mensuel de base : 2.925,28 €
 - Contribution patronale aux chèques-repas : 5,91 € par chèque, 1.365,21 € par an (= 231 x 5,91 €)
- L'abonnement STIB et l'assurance hospitalisation doivent également être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Les montants repris à cet égard dans le tableau annexé au courrier du 8 juin 2015 correspondent selon A , à l'instar des sommes de 47.029,50 € (« *indemnité de rupture* » - cette somme correspondant au salaire mensuel calculé pour une période de 14 mois et 9 semaines) et 1.997,58 € (« *chèques-repas* » - 338 chèques repas correspondant au nombre pour une période de 14 mois et 9 semaines), à l'équivalent de ces avantages pour 14 mois et 9 semaines. A défaut de la moindre preuve apportée par Madame W. sur la valorisation de ces deux avantages, alors que la charge de la preuve à cet égard repose sur elle, il convient de tenir compte de leur valorisation par A pour 14 mois et 9 semaines, soit respectivement 390,53 € et 227,71 €.
- Les avantages d'« *intervention bien-être psychologique* » et « *intervention frais verres et lentilles* » doivent également être pris en considération selon leur valeur avancée par Madame W. . Celle-ci établit en effet à suffisance de droit l'existence et la récurrence de ces avantages acquis en vertu du contrat de travail, dont elle a effectivement bénéficié à plusieurs reprises au cours des années précédant son licenciement, y compris l'année 2015. 120,00 € et 60,00 € doivent en conséquence être ajoutés dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

- Concernant la prime de fin d'année, il ressort des fiches de paie de décembre 2013 et décembre 2014 que la prime de fin d'année dont a bénéficié Madame W. s'élevait à 1.416,49 € brut comme la valeur retenue par celle-ci dans ses conclusions. A défaut d'éléments contraires avancés par A c'est cette valeur qu'il y a lieu de prendre en considération dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et non les 2.500,19 € figurant d'ailleurs séparément dans la feuille de paie de sortie de mai 2015.
- Concernant le pécule de vacances, le tribunal considère qu'il y a lieu de prendre, comme le fait Madame W. 92% du salaire mensuel et non les sommes incompréhensibles avancées par A dans son tableau annexé au courrier du 8 juin 2015, excepté qu'un des montants correspond à 92% du salaire mensuel.
- En conclusion, la rémunération annuelle de référence s'élève à 40.756,32 € bruts et est composée de la manière suivante :
 - Salaire mensuel de base : 2.925,28 € x 12
 - Contribution patronale aux chèques-repas : 5,91 € par chèque, 1.365,21 € par an (= 231 x 5,91 €)
 - Prime de fin d'année : 1.416,49 €
 - Pécule de vacances : 2.691,26 €
 - Intervention bien-être psychologique : 120,00 €
 - Intervention frais verres et lentilles : 60,00 €Il en résulte une indemnité compensatoire de préavis brute égale à 54.603,02 € (= 47.549,04 € [14 mois] + 7.053,98 € [9 semaines]) à majorer de la valeur de l'abonnement et de l'assurance hospitalisation déjà calculée pour 14 mois et 9 semaines (390,53 € et 227,71 €), soit au total 55.221,26 € bruts.

Pour déterminer ce qui reste dû de cette somme, le tribunal considère qu'il y a effectivement lieu de tenir compte de la somme brute figurant au titre d'indemnité compensatoire de préavis dans la feuille de paie de mai 2015, soit 49.645,32 €, et non des autres sommes qui y figurent entre autres comme pécule de vacances anticipé, d'indemnité pour congé non pris et de prime de fin d'année. Ces éléments étant dus par ailleurs et A ne démontrant pas que les pécules de vacances de départ et la prime de fin d'année auraient été payés autrement.

Il reste en conséquence un solde d'indemnité compensatoire de préavis dû par A à Madame W. de 5.575,94 € brut.

Ce solde donne lieu de plein droit aux intérêts depuis la date du licenciement, soit le 18 mai 2015.

2. Quant à la demande d'indemnité en raison du caractère abusif du licenciement

17.-

Madame W. estime avoir été licenciée abusivement par A, son licenciement étant selon elle à considérer comme manifestement déraisonnable selon les critères d'évaluation de la convention collective de travail n° 109 du 12

février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement.

18.-

Madame W. estime avoir fait l'objet d'un licenciement abusif à qualifier de manifestement déraisonnable de la part d'A. Pour Madame W., son licenciement s'est en effet fait avec légèreté, a été détourné de ses finalités économiques et sociales et s'est fait en raison de ses revendications en matière de bien-être au travail et de protection de son état de santé.

Ainsi, elle considère que les motifs avancés par A pour justifier son licenciement, étant la désorganisation résultant de ses absences récurrentes et des faits avérés de fraude au pointage, ne sont ni prouvés, ni fondés, mais surtout « farfelus ». Son licenciement serait ainsi ni fondé sur son aptitude ou son attitude ni encore sur les nécessités du bon fonctionnement d'A.

Elle réclame à ce titre une indemnité équivalente à six mois de rémunération.

19.-

La convention collective de travail n° 109 ne s'applique en principe pas aux employeurs et aux travailleurs contractuels du secteur public du fait de leur exclusion du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui constitue le champ d'application de ladite convention collective de travail.

Dans son arrêt n°101/2016 du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a toutefois invité le législateur à adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs contractuels du secteur public et, dans l'intervalle, les juridictions à garantir sans discrimination, en application du droit commun des obligations, les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

20.-

La convention collective de travail n° 109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

21.-

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- (...) »

22.-

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 prévoit que l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat ».*¹

¹ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Ors., 2014, p. 10.

23.-

En l'espèce, Madame W. ayant été occupée dans les liens d'un contrat de travail par un employeur du secteur public, la convention collective de travail n° 109 ne lui est en principe pas applicable.

Il appartient cependant au tribunal, sur la base du droit commun des contrats, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant notamment de la convention collective de travail n° 109.

24.-

A a spontanément communiqué à Madame W. les motifs de son licenciement dans le courrier de licenciement du 18 mai 2015.

Par conséquent, chacune des parties assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

25.-

S'inspirant de la convention collective de travail n° 109, il appartient au tribunal de déterminer si, au moment de la prise de décision de licenciement, A a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de Madame W. ou fondée sur les nécessités du fonctionnement du service et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

Le tribunal constate à cet égard qu'A relève, d'une part, comme motif de licenciement lié aux nécessités du fonctionnement d'A la désorganisation des services de longue date du fait des absences récurrentes de Madame W. et, d'autre part, comme motifs de licenciement liés à sa conduite des faits de fraudes au pointage augmentant son indisponibilité vis-à-vis du service et entraînant une rupture de confiance définitive à son égard.

La désorganisation des services du fait des absences récurrentes

26.-

Concernant la désorganisation des services résultant selon A des absences récurrentes de Madame W., celle-ci invoque principalement et notamment les arguments suivants :

- A était au courant qu'elle souffrait d'une maladie grave et chronique lui interdisant tout courant d'air ;
- Il n'y aurait pas eu de désorganisation des services dès lors que les procès-verbaux de réunions tenues entre les conseillers recrutement polyvalents le 23 septembre 2014 et le 8 janvier 2015 témoigneraient de l'absence de tels problèmes ;
- La fermeture du service en août 2014 ne serait pas imputable à Madame W., celle-ci ne pouvant être responsable de la diminution des effectifs et des maladies des autres travailleurs. D'ailleurs, une de ses collègues aurait été absente du 6 février 2014 au 31 décembre 2014 sans interruption ;

- A() serait responsable des dysfonctionnements, ce que confirme d'ailleurs l'adoption en 2015 par A() d'un plan de personnel prévoyant une augmentation de 25% des ressources humaines avec des renforts dans les services qui en ont le plus besoin.
Les plannings de 2013, 2014 et 2015 produits par A() démontreraient d'ailleurs l'absence de nombreuses autres personnes travaillant avec Madame W.
Ses sorties anticipées ou arrivées tardives furent d'ailleurs chaque fois convenues avec son supérieur ;
- Les chiffres d'absentéisme de Madame W() présentés par A() seraient incorrects dès lors que, entre autres, ils incluent les jours de week-end dans les périodes d'incapacité de travail alors que son régime de travail ne comportait que cinq jours par semaine.
Par ailleurs, comparée à d'autres travailleurs d'A(), qui n'en ont pas été inquiétés, Madame W() serait loin d'être celle qui accumule le plus de jours d'incapacité de travail ;
- Le report de 10,5 jours de congé à 2013 ou 2014 en récupération de l'impossibilité de cumuler ses vacances annuelles et des périodes d'incapacités de travail ne lui était pas imputable dès lors que c'est le service juridique de la Direction Fonction publique du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale qui l'avait décidé. Cette conservation de jours de congé qu'auraient mal vécu des collègues ne pouvait dès lors lui être reprochée. Il serait regrettable qu'A() n'ait pas communiqué ce point à ses collègues.

27.-

Le tribunal constate qu'A() produit plusieurs éléments qui démontrent que les multiples absences de Madame W() entraînaient des difficultés récurrentes depuis à tout le moins 2012 dans l'absorption des tâches qu'elle était appelée à remplir vis-à-vis du public. Il est ainsi également établi qu'il a été tenté par plusieurs initiatives de réorganiser ses fonctions, par exemple en l'affectant dans un autre service où ses absences intermittentes pour incapacité de travail, dont le bien-fondé n'a à aucun moment été remis en cause par A(), avaient un impact moins négatif sur l'exécution de ses tâches.

Il apparaît également incontestablement que son retour dans ses fonctions initiales au moment où la perspective d'une amélioration de son état de santé s'est accompagné des mêmes difficultés dès lors qu'elle a continué à devoir s'absenter de manière récurrente pour raisons de santé.

Il est en conséquence indéniable que ses absences récurrentes pour des périodes de durées variables entraînaient des difficultés dans l'organisation du service.

A cet égard, les arguments avancés par Madame W() pour tenter de minimiser cet état de fait, voire en imputer la responsabilité à A() sont inopérants.

Ainsi pas uniquement les nombres de jours d'absences, à bien entendu calculer sur les jours de semaine et sur les jours de week-end, mais également et surtout la récurrence de nombreuses périodes d'absence pour incapacité de travail corroborent la difficulté pour le service de s'organiser telle que constatée sur le terrain.

Le tribunal ne constate pas à cet égard de traitement différencié ou d'acharnement vis-à-vis de Madame W en comparaison aux autres travailleurs qui ont accumulé des nombres de jours d'absence pour incapacité de travail parfois significativement plus élevés que Madame W. En effet, sans exception, l'ensemble des autres travailleurs repris dans la pièce V.9 de Madame W censée démontrer cet acharnement vis-à-vis d'elle, a connu des périodes d'incapacité de travail, effectivement parfois significativement plus longue, mais chaque fois sans interruption, couvrant parfois près d'une année entière. De telles situations sont d'évidence incomparable et permettent au contraire de faire face plus efficacement à l'absence des collaborateurs concernés. L'enjeu majeur à cet égard éprouvé par A réside dans la prévisibilité ou non de la présence des travailleurs concernés.

Aucun des autres arguments de Madame W ne permet de contredire la réalité de la désorganisation qui a résulté de ses malheureuses absences récurrentes.

Irrégularités de pointage

28.-

Concernant les faits de fraudes au pointage soulevés par A, Madame W considère que ceux-ci ne sont pas crédibles et ne peuvent fonder son licenciement. Elle invoque les moyens suivants :

- Madame W trouve suspect que des faits de 2014 ne soient dénoncés qu'en mars 2015 ;
- L'incohérence entre les heures de pointages et les heures de passages de portes n'auraient plus de valeur dès lors qu'il était envisagé depuis septembre 2013 de supprimer l'obligation de pointage, ce qui aurait d'ailleurs donné lieu à la modification du règlement de travail en avril 2015 ;
- Les données de passages des portes constituent des données à caractère personnel qui ont fait l'objet d'un traitement qui n'aurait pas respecté le cadre légal de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, nécessitant l'écartement de ces données ;
- Ces données ne seraient pas fiables dès lors qu'elles seraient incohérentes avec les données de pointage et qu'il manque régulièrement des enregistrements de temps de passage ;
- En tout état de cause, Madame W n'avait aucune obligation de présenter son badge pour passer les portes avec d'autres personnes de sorte qu'il ne peut être affirmé qu'elle « profitait » des passages d'autres pour ne pas devoir présenter son badge ;

- A1 n'aurait pas appliqué la procédure de remarques préalables prévue à l'article 15 du règlement de travail ;

29.-

Concernant la question de la légalité des données sur lesquelles s'appuie A pour dénoncer des fraudes au pointage, il y a lieu de relever que la loi du 8 décembre 1992 prévoit :

« Par "consentement de la personne concernée", on entend toute manifestation de volonté, libre, spécifique et informée par laquelle la personne concernée ou son représentant légal accepte que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement. » (article 1^{er}, §8)

« La présente loi s'applique à tout traitement de données à caractère personnel automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'à tout traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier. » (article 3, §1^{er})

« Les données à caractère personnel doivent être :

- 1° traitées loyalement et licitement;*
- 2° collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités, compte tenu de tous les facteurs pertinents, notamment des prévisions raisonnables de l'intéressé et des dispositions légales et réglementaires applicables. Un traitement ultérieur à des fins historiques, statistiques ou scientifiques n'est pas réputé incompatible lorsqu'il est effectué conformément aux conditions fixées par le Roi, après avis de la Commission de la protection de la vie privée;*
- 3° adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement;*
- 4° exactes et, si nécessaire, mises à jour; toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées;*
- 5° conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement. (...) » (article 4, §1^{er})*

« Le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que dans l'un des cas suivants :

- a) lorsque la personne concernée a indubitablement donné son consentement;*
 - b) lorsqu'il est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci;*
- (...) » (article 5)*

« Le responsable du traitement ou son représentant doit fournir à la personne concernée auprès de laquelle il obtient les données la concernant et au plus tard au moment où ces données sont obtenues, au moins les informations énumérées ci-dessous, sauf si la personne concernée en est déjà informée :

- a) le nom et l'adresse du responsable du traitement et, le cas échéant, de son représentant;*
- b) les finalités du traitement;*
- c) l'existence d'un droit de s'opposer, sur demande et gratuitement, au traitement de données à caractère personnel la concernant envisagé à des fins de direct marketing;*

- d) d'autres informations supplémentaires, notamment :
- les destinataires ou les catégories de destinataires des données,
 - le caractère obligatoire ou non de la réponse ainsi que les conséquences éventuelles d'un défaut de réponse,
 - l'existence d'un droit d'accès et de rectification des données la concernant;
- sauf dans la mesure où, compte tenu des circonstances particulières dans lesquelles les données sont obtenues, ces informations supplémentaires ne sont pas nécessaires pour assurer à l'égard de la personne concernée un traitement loyal des données;
- e) d'autres informations déterminées par le Roi en fonction du caractère spécifique du traitement, après avis de la commission de la protection de la vie privée. » (article 9, §1^{er})

« § 1er. Préalablement à la mise en œuvre d'un traitement entièrement ou partiellement automatisé ou d'un ensemble de tels traitements ayant une même finalité ou des finalités liées, le responsable du traitement ou, le cas échéant, son représentant, en fait la déclaration auprès de la Commission de la protection de la vie privée.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux traitements ayant pour seul objet la tenue d'un registre qui, par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance, est destiné à l'information du public et est ouvert à la consultation du public ou de toute personne justifiant d'un intérêt légitime.

§ 2. La Commission adresse dans les trois jours ouvrables un accusé de réception de la déclaration.

Si la déclaration est incomplète, la Commission en informe le déclarant.

§ 3. La déclaration doit mentionner :

- 1° la date de la déclaration et, le cas échéant, la mention de la loi, du décret, de l'ordonnance ou de l'acte réglementaire décidant la création du traitement automatisé;
- 2° le nom, prénoms et adresse complète ou la dénomination et le siège du responsable du traitement et, le cas échéant, de son représentant en Belgique;
- 4° la dénomination du traitement automatisé;
- 5° la finalité ou l'ensemble des finalités liées du traitement automatisé;
- 6° les catégories de données à caractère personnel qui sont traitées avec une description particulière des données visées aux articles 6 à 8;
- 7° les catégories de destinataires à qui les données peuvent être fournies;
- 8° les garanties dont doit être entourée la communication de données aux tiers;
- 9° les moyens par lesquels les personnes qui font l'objet des données en seront informées, le service auprès duquel s'exercera le droit d'accès et les mesures prises pour faciliter l'exercice de ce droit;
- 10° la période au-delà de laquelle les données ne peuvent plus, le cas échéant, être gardées, utilisées ou diffusées.
- 11° une description générale permettant d'apprécier de façon préliminaire le caractère approprié des mesures prises pour assurer la sécurité du traitement en application de l'article 16 de cette loi;
- 12° les motifs sur lesquels le responsable du traitement fonde, le cas échéant, l'application de l'article 3, § 3, de la présente loi. » (article 17, §§1^{er}, 2 et 3)

30.-

Le tribunal constate que :

- La collecte des informations relatives aux accès et autres passages avec badge sur les lieux de travail constitue indéniablement un traitement de données à caractère personnel auquel s'appliquent les dispositions de la loi du 8 décembre 1992 ;

- A a déclaré le traitement des données à caractère personnel résultant de l'utilisation des badges, auprès de la Commission de la protection de la vie privée. Cette déclaration a été publiée le 6 août 2013, c'est-à-dire avant les faits litigieux, sur le site Internet de la Commission de la protection de la vie privée, ce qui laisse supposer que la déclaration a été jugée complète par celle-ci (voir article 17, §2, de la loi du 8 décembre 1992) ;
- Comme évoqué par A Madame W. en tant que personne concernée auprès de laquelle des données sont obtenues était déjà informée des renseignements devant être fournis conformément à l'article 9, §1^{er}, précité de la loi du 8 décembre 1992. En effet, le règlement de travail, dont il est incontestable que Madame W. a reçu une copie le 7 janvier 2013 de même que sa mise à jour du 1^{er} avril 2014 produite en pièce VII.1., renseigne le nom et l'adresse du responsable du traitement de même que les finalités de celui-ci (voir notamment article 8 du règlement de travail). En l'absence de « direct marketing » et vu le traitement loyal des données au regard du caractère automatique et inaltérable de la collecte des données en l'espèce (Madame W. n'évoque en tout cas pas de risque ou de possibilité d'altération des données), les autres renseignements visés audit article 9, §1^{er}, ne doivent pas être fournis ;
- L'ensemble des conditions de traitement des données visées à l'article 4, §1^{er}, de la loi du 8 décembre 1992 apparaissent comme étant remplies. Madame W. n'apporte par ailleurs pas d'éléments concrets permettant de considérer qu'il n'en est pas ainsi ;
- S'il est difficilement soutenable que le traitement des données s'effectue dans le cadre du consentement indubitable de Madame W.², il n'en demeure pas moins vrai que celui-ci peut être considéré comme étant nécessaire à l'exécution du contrat de travail. Il s'inscrit dès lors dans un cadre légalement prévu.

A défaut de contrariété aux dispositions précitées de la loi du 8 décembre 1992, il ne peut dès lors être question d'écarter, comme le demande Madame W., les données figurant à la pièce 43ter d'A

31.-

Concernant les reproches qui lui sont fait en matière d'irrégularités dans le pointage, Madame W. trouve suspect que des faits de 2014 ne soient dénoncés qu'en mars 2015.

Pour le tribunal, ceci n'a rien de suspect dès lors que les irrégularités ont été découvertes en février 2015 dans le cadre d'un bilan complet de sa situation dans lequel est apparu un recours régulier et conséquent a été fait au système des sorties pour motifs personnels qui requiert un solde positif d'heures de prestations.

² Compte tenu de la définition légale du « consentement de la personne concernée » comme étant « toute manifestation de volonté, libre, spécifique et informée par laquelle [il est accepté] (...) que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement », la seule utilisation sans réserve du badge d'accès par Madame W. peut difficilement être considérée comme un tel consentement.

32.-

Concernant l'article 15 du règlement de travail dont Madame W. reproche qu'il n'a pas été appliqué, le tribunal constate que, si ledit article prévoit effectivement une procédure de remarques au sein d'A, il est expressément prévu que cette procédure est facultative (« *les manquements du personnel (...) peuvent donner lieu à des remarques préalables écrites (...)* », « *Lorsqu'un manquement est constaté, l'employeur peut donc décider d'adresser préalablement à une éventuelle décision de sanction : 1. Une ou plusieurs remarque(s) écrite(s) (...)* », « *Lorsque des remarques écrites ont été adressées (...)* », « *Procédure à suivre : En cas de remarque écrite ou de mise en demeure écrite (...)* »).

Il ne pourrait dès lors être reproché à A de ne pas avoir mis en œuvre ladite procédure.

33.-

Concernant les irrégularités reprochées elles-mêmes, le tribunal est d'avis qu'A rapporte la preuve à suffisance de celle-ci, et ce en particulier pour les dates des 15 et 16 avril 2014, 6 août 2014, 10, 12 et 16 septembre 2014 et 3 octobre 2014.

En effet, il apparaît pour le moins surprenant que de manière récurrente :

- La pause de midi soit formellement entamée (par présentation du badge) plusieurs minutes (en moyenné autour de 10 minutes, un jour même 40 minutes) après l'entrée au troisième étage. A cet égard, l'argument de l'injure qu'A lui ferait en la forçant à justifier le temps qu'elle consacre à se rendre aux toilettes ou à lire les valves n'est guère convaincant. En effet, alors qu'au troisième étage, il n'y a de l'aveu des parties que des valves, des toilettes et la cantine, il semble difficilement justifiable de soutenir, comme le fait Madame W, que le temps de travail ne s'arrête pas dès l'accès à cet espace du troisième étage où, quoi qu'y fasse Madame W, il ne semble pas que des prestations de travail puisse y être exécutées. Rien que le décalage de temps entre l'arrivée au troisième étage et le pointage du début de la pause de midi constitue en conséquence une forme d'irrégularité.
- Trois sorties consécutives du troisième étage sont enregistrées sans qu'aucun autre mouvement ne soit enregistré.

A cet égard, l'explication qu'en donne Madame W sur la recherche d'une boisson sucrée et de réserves pour l'après-midi juste avant l'ouverture à 13h30 de son service au public est également peu convaincante. En effet, le 6 août 2014, le 10 septembre 2014 et le 16 septembre 2014, Madame W. quitte pour la dernière fois le troisième étage à respectivement 13h42, 13h44 et 13h44.

Concernant les pointages et l'enregistrement des heures de passage, pour le tribunal il n'est aucunement incohérent de s'appuyer sur ces données, même si, en parallèle, il existait un projet de suppression du pointage par badge mis en œuvre plus tard. En effet, au moment des faits litigieux, l'obligation de pointer

existait encore. L'apparition de chipotage avec l'enregistrement du temps travail pouvait dès lors indéniablement impacter la relation de confiance entre A et Madame W ce qui peut valablement constituer un motif de licenciement lié à la conduite tel que visé à la CCT n° 109.

Les autres explications données par Madame W ne permettent pas non plus de contrarier la suspicion légitime que pouvait avoir A quant à ces enregistrements de temps étranges sur lesquels Madame W n'a d'ailleurs jamais pris la peine de s'expliquer avant son licenciement, ce malgré les invitations par A à faire valoir son point de vue sur le projet de licenciement et ses motifs dont elle fut dûment et préalablement informée.

En conclusion

34.-

Au regard de ce qui précède, le tribunal estime donc que le licenciement de Madame W est bien en lien, d'une part, avec les nécessités du fonctionnement d'A et, d'autre part, avec sa conduite.

Par ailleurs, dans le cadre du seul contrôle marginal qui lui appartient, le tribunal estime qu'il ne peut être soutenu qu'une telle décision de licenciement n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En effet, un employeur normal et raisonnable peut estimer qu'après plusieurs années de difficultés liées à l'organisation difficile du service en raison des absences récurrentes d'un de ses collaborateurs de même qu'en raison d'irrégularités constatées dans l'enregistrement du temps de travail.

Madame W ne démontre pas de manière convaincante le contraire.

35.-

Il ne peut en conséquence être question d'un licenciement « manifestement déraisonnable » au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, pas plus qu'il ne puisse être question d'abus de droit de licencier fondé sur la théorie de l'abus de droit, en l'absence de preuve d'une faute dans le chef d'A et d'un préjudice qui en a résulté qui serait distinct du dommage matériel et moral résultant du licenciement forfaitairement couvert par l'indemnité compensatoire de préavis dont a bénéficié Madame W³.

36.-

Cette demande doit en conséquence être déclarée non fondée.

3. Quant aux dommages et intérêts demandés sur la base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996

³ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

37.-

Madame W. demande la condamnation d'A au paiement de 20.057,70€, c'est-à-dire six mois de rémunération, à titre de réparation forfaitaire du préjudice résultant du fait d'avoir été licenciée alors qu'elle bénéficiait de la protection contre le licenciement, prévue par l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, du fait selon elle de l'introduction le 13 mars 2015 d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

38.-

L'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 dispose entre autres que :

« §1^{er}. *L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.*

(...)

1 § 1er/1. *Bénéficient de la protection du paragraphe 1er :*

1° *le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;*

(...)

§ 2. *La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.*

(...)

§ 3. (...)

§ 4. *L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :*

1° (...)

2° *lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande [de réintégration] visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.*

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 6. *Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.*

(...) »

39.-

En l'espèce, il n'est pas contestable ni d'ailleurs contesté par les parties que, d'une part, après le dépôt d'une demande simple le 13 mars 2015, Madame W a remis le 31 mars 2015 au conseiller en prévention le formulaire de demande d'intervention psychosociale formelle contre Madame V. M complétée avec la description des faits reprochés et 28 annexes et, d'autre part, A n'a été informé que le 2 avril 2015 de l'introduction d'une telle demande d'intervention psychosociale formelle.

Dans ce contexte, au moment où son licenciement lui fut notifié, Madame W bénéficiait effectivement de la protection contre le licenciement prévue à l'article 32*tredecies*.

Il n'apparaît cependant pas que Madame W. aurait été licenciée du fait de cette introduction de demande d'intervention psychosociale formelle. Le tribunal est, au contraire, d'avis qu'A apporte la preuve suffisante que son licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à cette demande d'intervention psychosociale formelle.

La chronologie des événements avant l'introduction de cette demande et l'information qui en fut transmise le 2 avril 2015 à A suffit à démontrer que le licenciement de Madame W. faisait l'objet d'une mise en œuvre concrète antérieure à l'introduction de la demande elle-même, sans que cette introduction n'altère le projet concret d'A de mettre fin à la relation de travail.

En effet, le 9 février 2015, à l'issue d'une réunion interne avec les supérieurs hiérarchiques de Madame W, Madame C adresse au service juridique interne les éléments à inclure dans la proposition de licenciement qui s'articule autour de la problématique des absences ainsi que d'anomalies de pointage.

Madame W fut ensuite convoquée le 6 mars 2015 par e-mail du 5 mars 2015 de Madame V M pour qu'il lui soit remis ladite proposition de licenciement, celui-ci étant envisagé par A

Son absence pour incapacité de travail à partir du 6 mars 2015 a conduit A à cette même date à envisager en cas de prolongation de l'incapacité de travail au-delà du 9 mars 2015 d'éventuellement procéder à la procédure écrite de proposition de licenciement, ce avec l'accord de Monsieur Cl, Directeur général d'A

Privilégiant la réunion physique, A a convoqué Madame W. à un entretien le 1^{er} avril 2015, soit au lendemain de la période prévue d'incapacité de travail, pour lui remettre la proposition de licenciement à son encontre, ce afin de lui permettre de préparer son entretien à ce sujet avec la direction générale avant qu'il ne prenne sa décision sur la proposition de licenciement.

Cette procédure écrite sera effectivement mise en œuvre par courrier d'A du 17 mars 2015 dans lequel il est renseigné à Madame W. qu'elle est invitée à se présenter le 1^{er} avril 2015 pour se voir remettre la proposition de licenciement, à défaut de quoi celle-ci lui serait envoyée par courrier recommandé.

Vu l'absence de Madame W. à la réunion prévue le 1^{er} avril 2015, un courrier contenant les motifs de la proposition de licenciement du 6 mars 2015 lui est adressé le 8 avril 2015 avec convocation à un entretien du 13 mai 2015 pour l'entendre sur la proposition de licenciement.

Madame W. ne se présentant à nouveau pas à l'entretien prévu, ACTIRIS notifie le licenciement à Madame W. par courrier du 18 mai 2015.

Parallèlement, il lui est précisé par courrier du 27 avril 2015 d'A qu'il a été porté à sa connaissance qu'elle a déposé une plainte pour harcèlement moral, mais que cette plainte étant intervenue postérieurement à l'entame de la procédure de licenciement, celle-ci est poursuivie.

40.-

Au regard de la chronologie des faits exposée ci-avant, le tribunal considère qu'A avait incontestablement le projet de licencier Madame W. avant son dépôt de plainte, pour des motifs qui y sont totalement étrangers (le 9 février 2015, il est déjà fait mention de la désorganisation des services de même que les irrégularités de pointage).

Pour contredire cette situation, Madame W. n'apporte par ailleurs pas la preuve qu'A aurait déjà été au courant le 9 février 2015 et le 5 mars 2015 de son projet de déposer plainte pour harcèlement ni le 17 mars 2015 de son dépôt de plainte.

Le tribunal en conclut que la fin de la relation de travail trouvait bien sa source dans des motifs étrangers au dépôt de plainte pour harcèlement moral.

Cette demande doit en conséquence être déclarée non fondée.

4. Quant aux dommages et intérêts demandés sur la base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996

41.-

Madame W. demande la condamnation d'A au paiement de 20.057,70€, c'est-à-dire six mois de rémunération, à titre de réparation forfaitaire du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, prévue par l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 du fait d'un harcèlement moral dont elle aurait été victime, du temps de son occupation au sein d'A, subissant, en raison de son état de santé, de nombreuses humiliations de ses supérieurs et de ses collègues.

42.-

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comporte les dispositions pertinentes suivantes.

a)

L'article 32^{decies}, §1^{er}, selon lequel toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions relatives à la protection contre le harcèlement et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts.

b)

L'article 32^{ter}, 2°, qui définit le harcèlement moral au travail comme étant un :
« ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »

c)

L'article 32^{undecies} qui énonce que :

«Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

(...) »

43.-

Alors que la définition du harcèlement moral au travail recouvrait jusqu'au 31 août 2014 « plusieurs conduites abusives similaires ou différentes », depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014 de la loi du 28 février 2014 modifiant la loi du 4 août 1996 précitée, il n'est plus question que d'un « ensemble abusif de plusieurs conduites », ce qui signifie que l'exigence de répétition de conduites est toujours présente, mais que le caractère abusif peut à présent découler de leur ensemble plutôt que d'être requis dans le chef de chacune des conduites.

Quelle qu'en soit la version, la définition du harcèlement moral requiert plusieurs conduites ce qui exclut l'hypothèse du comportement unique.

Eu égard à cette modification de la définition du harcèlement moral au travail, les faits antérieurs au 1^{er} septembre 2014 (étant la date d'entrée en vigueur de la loi du 28 février 2014 modifiant la loi du 4 août 1996) doivent être examinés à la lumière de la définition en vigueur jusqu'avant cette date, et ceux survenus à partir de cette date en fonction de la nouvelle définition en vigueur après le 31 août 2014.⁴

44.-

L'article 32^{undecies} la loi du 4 août 1996 précitée exige du plaignant et du prétendu auteur du harcèlement de porter chacun une partie du fardeau de la preuve : dans un premier temps, c'est à la victime d'établir les faits à l'origine de la plainte et, ensuite, c'est à la partie défenderesse d'établir qu'il n'y a pas de harcèlement au travail.

Dans un premier temps, il revient donc à la victime non pas d'apporter la preuve complète des faits de harcèlement qu'elle allègue, mais d'établir par toute voie de droit « *des faits qui doivent permettre de présumer l'existence de violence ou de harcèlement ce qui exclut des rumeurs, des allégations et impressions, qui ne présentent pas de caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées. De plus, ces faits doivent être suffisamment décrits (moment, lieu) et se rapporter à des personnes identifiables* »⁵.

Dans un second temps, la partie adverse devra apporter des éléments de même valeur probante que le plaignant. « *Elle ne devra donc pas apporter une preuve complète de l'absence des faits reprochés - tâche particulièrement ardue puisqu'il s'agit de la preuve de faits négatifs - mais bien des éléments permettant de présumer l'absence de harcèlement* ».⁶

45.-

Pour le tribunal, Madame W. n'établit pas l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail à son égard.

En effet, parmi les événements ou reproches que Madame W. dénonce au titre de harcèlement moral dans ses conclusions additionnelles et de synthèse du 7 février 2017, (voir pp. 44-47), le tribunal estime ne pas déceler de faits laissant présumer l'existence d'une quelconque conduite abusive dans le chef de Madame V. M. contre laquelle déposa d'ailleurs sa plainte pour harcèlement ni dans le chef d'autres membres de la ligné hiérarchique. Au contraire, A. démontre même que de multiples démarches furent entreprises par Madame V. M. et d'autres membres de la direction des ressources humaines pour tenter, tant bien que mal, d'améliorer la situation de Madame W.

⁴ Voir notamment par analogie C.T. Liège, 29 mai 2009, inédit, R.G. 35459 et T.T. Bruxelles, 17 décembre 2009, inédit, R.G. 09/12018/A.

⁵ J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, Kluwer, Waterloo, 2009, p.251, sous n° 458.

⁶ J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, o. c., p.250, sous n° 456.

Par ailleurs, Madame W. n'établit pas d'éléments concrets quant à d'autres personnes dont les agissements laisseraient présumer l'existence de harcèlement moral.

Ainsi, aucun des événements dénoncés par Madame W. ne permet de présumer l'existence de conduites abusives, ou à partir du 1^{er} septembre 2014 d'un ensemble abusif de conduites.

Il ne peut dès lors être question de réparation d'un préjudice résultant d'un harcèlement moral au travail.

5. Quant à l'indemnisation pour les fautes et négligences graves commises par A

46.-

Madame W. demande la condamnation d'A au paiement de 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice moral et psychosocial subi de par des fautes et négligences graves d'A en violation de ses obligations contractuelles et légales, notamment en matière de prévention telles qu'imposées par la loi du 4 août 1996.

47.-

Le tribunal constate que cette demande se fonde uniquement sur la référence à des dispositions légales dont la violation est alléguée. Aucun élément probant n'est produit par Madame W. quant à l'existence d'une faute dans le chef d'A susceptible d'engager sa responsabilité civile.

Madame W. reste de même en défaut d'établir le préjudice de 25.000,00 € qu'elle entend voir réparer.

Cette demande est dès lors non fondée.

6. Quant à l'indemnisation pour la perte d'une chance

48.-

Madame W. demande la condamnation d'A au paiement de 100.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour réparer « *le préjudice financier subi en raison notamment de la perte d'une chance de terminer sa carrière au sein d'A, de sa perte de pouvoir d'achat dû à son âge, son état de santé, son invalidité, en raison des fautes et négligences graves d'A* ».

49.-

Le tribunal constate que cette demande ne se fonde sur aucun élément probant produit par Madame W. quant à l'existence d'une faute dans le chef d'A susceptible d'engager sa responsabilité civile.

Madame W. reste de même totalement en défaut d'établir la hauteur du préjudice de 100.000,00 € qu'elle entend voir réparer.

Cette demande est dès lors non fondée.

7. Quant au paiement d'arriérés de rémunération

50.-

Madame W demande la condamnation d'A au paiement, d'une part, de 1,00 € provisionnel à titre d'éventuels arriérés de rémunération et, d'autre part, de 1.000,00 € à titre d'arriérés de rémunération et autres avantages pour la période d'incapacité de travail du 5 avril au 18 mai 2015.

51.-

Madame W ne développe ni autrement ni davantage la première demande « fourre-tout ».

Elle est manifestement non fondée.

52.-

Concernant la seconde demande, le tribunal constate que Madame W n'étaye aucunement celle-ci, que ce soit par son fondement juridique ou par des faits établis pouvant engager la responsabilité d'A ou une autre forme d'obligation au paiement de cette somme.

Cette demande est également manifestement non fondée.

8. Quant au remboursement de 558,19 €

53.-

Madame W réclame le remboursement de la somme de 558,19 € qu'A avait retenue sur sa rémunération.

Le tribunal constate que cette demande est devenue sans objet car A a payé le montant net correspondant à cette somme à Madame W par virement du 8 mars 2017.

9. Quant à la délivrance des documents sociaux

54.-

Madame W demande qu'A soit condamnée à délivrer les documents sociaux corrigés, rectifiés et datés, dont notamment le certificat de chômage C4 rectificatif quant à l'indemnité compensatoire de préavis finalement due en vertu du présent jugement. Elle demande que cette délivrance soit assortie d'une astreinte de 50,00 € par jour et par document de retard.

55.-

Concernant spécifiquement le certificat de chômage C4, la jurisprudence majoritaire⁷ en la matière prévoit qu'il ne peut être exigé de l'employeur qui a satisfait à l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 137, §1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage –qui prévoit que

⁷ C.T. Mons, 19 décembre 2008, *Chron. D.S.*, 2010, p. 373 ; C.T. Liège, 23 juin 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 346 ; C.T. Bruxelles, 5 octobre 2011, R.G. n° 2011/AB/668, cité par C. CLESSE, « Les documents sociaux à délivrer à la dissolution du contrat », in X., *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail*, Partie I, Livre I, Titre V, Chapitre VII, n° 1190, pp. 40-41 ; C.T. Mons, 28 janvier 2015, *Chron.D.S.*, 2015, p. 438.

ledit certificat de chômage C4 doit être remis d'initiative par l'employeur au plus tard le dernier jour du travail – de modifier le certificat de chômage C4 ainsi délivré.

Il n'y a donc par principe pas lieu de condamner A à délivrer un nouveau certificat de chômage C4. Le présent jugement tient en effet lieu d'acte rectificatif, si un rectificatif devait être nécessaire vis-à-vis de la caisse de paiement d'allocations de chômage ou de l'Office national de l'Emploi. Ceux-ci compléteront en effet leur dossier avec la copie du jugement et disposeront ainsi des éléments nécessaires.

Cette demande est dès lors non fondée.

56.-

Concernant les autres documents sociaux devant être établis à la suite de l'exécution du présent jugement, il y a lieu de confirmer le droit de Madame W. à ces documents.

Il n'est cependant pas nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte, A ayant vraisemblablement toujours, en cours de contrat, établi les documents sociaux adéquats.

10. Quant à la demande subsidiaire relative à la discrimination

57.-

Pour Madame W il y a un lien évident entre son licenciement et son état de santé, voire son handicap, critères protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

En conséquence de cette discrimination retenue par Madame W. elle réclame, à titre subsidiaire, le paiement de 20.057,70 € étant l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

58.-

La loi précitée du 10 mai 2007 vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « critères protégés » dont fait partie l'état de santé actuel ou futur et le handicap (article 3 de la loi précitée du 10 mai 2007).

Cette loi s'applique notamment aux relations de travail (articles 4, 1° et 5 de la loi précitée du 10 mai 2007) dans leur ensemble, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de ladite loi, toute forme de discrimination est interdite (article 14 de loi précitée du 10 mai 2007).

59.-

Concernant la notion de handicap que la loi précitée du 10 mai 2007 ne définit pas, il y a lieu de se référer à la définition qui en est donnée par la Cour de justice de l'Union européenne puisque cette loi du 10 mai 2007 est la mise en œuvre de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Ainsi, la Cour de justice de l'Union européenne a défini la notion de handicap au sens de la directive précitée par une interprétation autonome et uniforme, comme étant « *une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle* ». ⁸

Le handicap suppose une atteinte à l'intégrité physique, psychique ou mentale du travailleur qui restreint durablement ses capacités professionnelles, l'origine du handicap étant sans importance. Au regard de la référence à la notion d'aménagement du poste de travail reprise dans la directive⁹, la Cour en déduit que le handicap se conçoit comme une entrave, de longue durée, à la vie professionnelle.¹⁰

60.-

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant le juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, le défendeur doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28 de la loi précitée du 10 mai 2007).

Il s'agit donc d'un partage de la charge de preuve (régime dérogatoire) destiné à assurer une protection effective des victimes mais qui suppose que la victime alléguée supporte une partie de la charge probatoire.

Le plaignant doit donc démontrer la réalité des faits qu'il invoque¹¹ et ces faits doivent permettre de présumer l'existence d'une discrimination¹².

En effet, selon Mesdames [REDACTED]

« *le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 C. civ.). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement alléguée.* »¹³

⁸ C.J.C.E., n° C-13/05, « *Chacon Navas* », 11 juillet 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 337.

⁹ Considérant 16 de la directive 2000/78 précitée.

¹⁰ C.J.C.E., *Chacon Navas*, *ibidem.*, point 45

¹¹ Cass., 18 décembre 2008, *J.L.M.B.*, 2009/15, 677.

¹² Civ. Bruxelles (réf.), 16 juillet 2014, *J.T.*, 2015, 20.

¹³ F. Bouquelle et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthemis, 2012, 72.

61.-

Pour permettre de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, la personne qui se prétend victime d'une telle discrimination devra établir que :

- elle appartient à un groupe déterminé ;
- elle est dans une situation comparable avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe ; et
- il existe concrètement une différence de traitement.¹⁴

Pour ce faire, il doit être invoqué des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

La victime doit démontrer, et non seulement alléguer, l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre le critère protégé invoqué et le licenciement : il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé.¹⁵ Diverses affirmations décousues et une déclaration sur l'honneur de la personne qui s'estime victime ne suffisent toutefois pas.¹⁶

62.-

Une fois la preuve de ces éléments rapportés, le défendeur doit démontrer que la différence de traitement est légitime et non discriminatoire.

Si aucun des motifs allégués par l'employeur n'est établi mais que, en revanche, le travailleur a établi des faits qui permettent de présumer l'existence d'une différence de traitement anormal, il faut considérer que la discrimination est présente.

63.-

Pour le tribunal, il ne peut être fait droit à cette demande.

En effet, il doit être constaté que :

- Si A était effectivement informé de l'état de santé de Madame W, cet état de santé ne peut s'apparenter à un handicap en l'absence du moindre élément relatif à une incapacité définitive ou l'impossibilité durable d'exercer sa profession.
Comme relevé par A Madame W affirme elle-même en termes de conclusions qu'elle était apte à exercer sa fonction moyennant le fait qu'elle ne soit pas importunée par des courants d'air.
- Concernant son état de santé, force est de constater qu'A démontre avoir tenté de répondre aux demandes de Madame W en essayant d'aménager sa situation de travail tenant compte de l'importance de ne pas être confrontée aux courants d'air ni à des émanations d'huiles essentielles.

¹⁴ C.T. Bruxelles, 13 novembre 2012, R.G. 2011/AB/613 (www.juridat.be).

¹⁵ C.T. Bruxelles, 16 juin 2009, *Crhon.D.S.*, 2010, 19.

¹⁶ T.T. Oudenaarde (réf.), 5 juin 2008, *T.G.R.*, 2008, 316.

- La situation de Madame W. ne peut aucunement être comparée à celle de Madame C. T. et Madame F. A. En effet, sur 2013 et 2014, Madame T. a été absente le 15 avril 2013 et du 22 avril au 24 juin 2013 sans interruption et Madame A. du 16 au 18 janvier 2013 et du 18 avril au 19 juillet 2013 sans interruption.¹⁷
Les seules longues absences sans interruption de ces deux collègues en 2013 et 2014 sont sans commune mesure avec les absences récurrentes de plus courte durée de Madame W. sur toute l'année 2013 et 2014. La comparaison faite par Madame W. sur seulement les six premiers mois de 2013¹⁸ est dès lors sans pertinence. En l'absence de différence de traitement démontrée, il n'y a pas de faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination.
- Contrairement à ce qu'affirme Madame W. les motifs à la base de son licenciement sont établis à suffisance (voir ci-avant). Ce n'est donc pas son état de santé en tant que tel qui a conduit à son licenciement.

64.-

En conclusion, en l'absence de discrimination à l'égard de Madame W., sa demande d'indemnisation à cet égard est non fondée.

11. Quant aux frais et dépens

65.-

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononcé, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

66.-

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens – et donc les indemnités de procédure – soit « *si les parties succombent sur quelque chef* ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009¹⁹, la Cour de cassation a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

La compensation des dépens est donc possible en cas de défaites « croisées » ou « respectives », lorsqu'aucune des parties n'obtient totalement gain de cause.

¹⁷ Comme exposé ci-avant, l'ensemble des travailleurs repris dans le tableau en pièce V.9 de Madame W. pour les années 2013 et 2014 laisse apparaître la même tendance : chaque fois de (parfois très) longues périodes d'incapacité travail.

¹⁸ L'on voit d'ailleurs une répartition de ses absences sur chacun des six premiers mois de 2013.

¹⁹ J.T., 2010, p. 453.

67.-

L'article 1022 du Code judiciaire prévoit que l'indemnité de procédure peut, à la demande d'une des parties, être réduite ou augmentée par le juge, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité,
- de la complexité de l'affaire,
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause,
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

68.-

En l'espèce, Madame W. n'obtient que partiellement gain de cause sur une seule de ses demandes évaluables en argent (indemnité complémentaire de préavis). En outre, une demande est devenue sans objet en cours d'instance. Dans ce contexte, il y a lieu pour le tribunal de délaisser à Madame W. ses propres dépens et de la condamner au paiement de 9/10^{ème} des dépens d'A.

69.-

A liquide ses dépens à 12.000,00 € étant le montant maximal de l'indemnité de procédure applicable pour l'ensemble des demandes de Madame W.

A ne justifie pas autrement cette demande de majoration que par le caractère, pour certaines, clairement non fondé des demandes de Madame W. Le tribunal ne voit pas dans ces circonstances de juste motif pour majorer l'indemnité de procédure.

Le montant de base de l'indemnité de procédure applicable s'élevant à 6.000,00 €, montant auquel doivent être fixés la totalité des dépens d'A. Madame W. est tenue au paiement à A. de 5.400,00 € après compensation.

12. Quant à l'exécution provisoire

70.-

En vertu de la nouvelle version de l'article 1397 du Code judiciaire applicable, les jugements définitifs contradictoires sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Donne acte au fait que la demande de remboursement de 558,19 € bruts est devenue sans objet,

Déclare la demande recevable et très partiellement fondée,

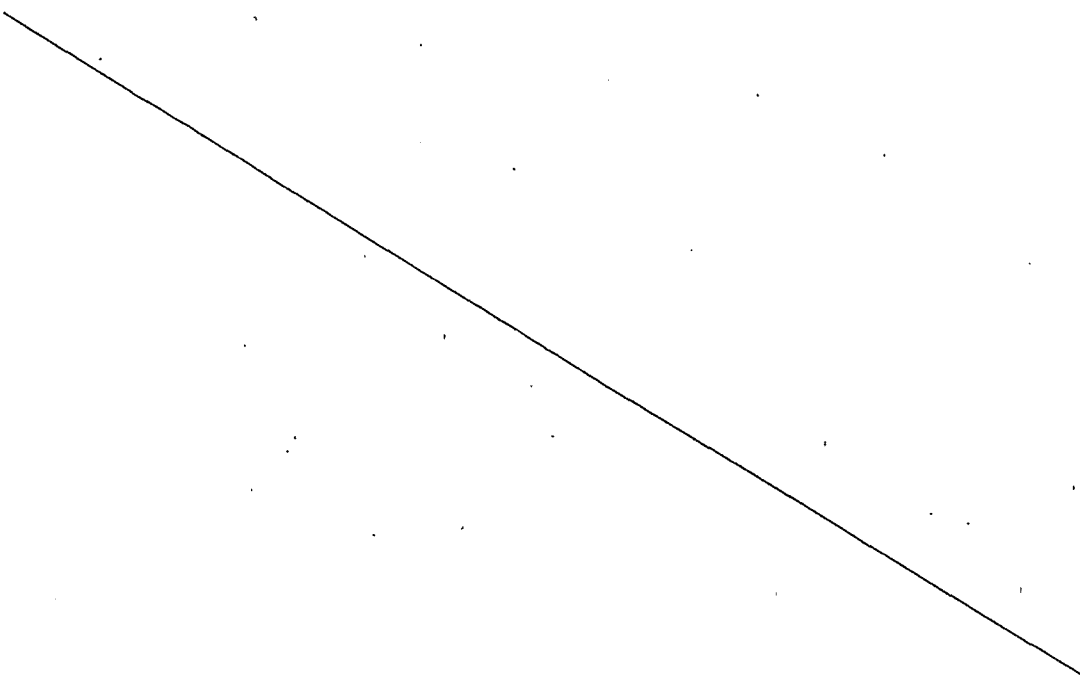
Condamne en conséquence A au paiement à Madame W de 5.575,94 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 mai 2015,

Condamne A à délivrer les documents sociaux devant être établis à la suite de l'exécution du présent jugement,

Déboute Madame W pour le surplus de sa demande,

Délaisse à Madame W ses propres dépens et la condamne à 5.400,00 € étant 9/10^{ème} des dépens d'A

Dit pour droit que le présent jugement est exécutoire par provision, malgré appel et sans garantie.



Ainsi jugé par la 3ème chambre publique extraordinaire du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Vincent Vandekerckhove,
Freddy BERGER,
Myriam PLANCO,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 21-02-2018 à laquelle était présent :

V. Vandekerckhove, Juge,
assisté par I. Eddaif, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

I. Eddaif

F. BERGER & M. PLANCO

V. Vandekerckhove

